



Relazione CUG

Citta' Metropolitana di Messina - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Citta' Metropolitana di Messina

Regione: Sicilia

Provincia: ME

Comune: Messina

CAP: 98122

Indirizzo: Palazzo Dei Leoni Corso Cavour, 86

Codice Amministrazione: cm_me

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Citta' Metropolitane

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2019 2020

2019-2021 2019-2021

[piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2019-2021-anno_2019.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_triennale/cm_me/2019-2021/piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2019-2021-anno_2019.pdf) (4.1 MB) [piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2019-2021-anno_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_triennale/cm_me/2019-2021/piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2019-2021-anno_2020.pdf) (4.48 MB)

2021 2022

2021-2023 2022-2024

[piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (4.1 MB) [piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) (4.48 MB)

[triennale/cm_me/2021-2023/piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf](#) (643.28 KB) [triennale/cm_me/2022-2024/piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf](#) (470.43 KB)

2023

2023-2025

[piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf](#)
(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia>
no-
triennale/cm_me/2023-2025/piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf) (511.86 KB)

2024

2024-2026

[piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf](#)
(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia>
no-
triennale/cm_me/2024-2026/piano_azioni_positive_cm_me-triennio_2024-2026-anno_2024_1.pdf) (394.88 KB)





Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale		0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	di ruolo a tempo indeterminato	0	1	8	311	203	0	0	1	165	59
Totale personale		0	1	8	311	204	0	0	1	166	59
Totale % sul personale complessivo		0,00	0,13	1,07	41,47	27,20	0,00	0,00	0,13	22,13	7,87

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini						Donne									
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	1	0	1	100,00	0,19	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	5	4	10	62,50	1,91	0	0		3	3	6	37,50	2,67
Superiore a 10 anni	0	1	7	305	199	512	70,04	97,90	0	0	1	162	56	219	29,96	97,33
Totale	0	1	8	311	203	523			0	0	1	165	59	225		
Totale %	0,00	0,13	1,07	41,58	27,14	69,92			0,00	0,00	0,13	22,06	7,89	30,08		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Categoria A	Inferiore al Diploma superiore	17	85,00	3	15,00	20	2,67
Categoria A	Diploma di scuola superiore	10	90,91	1	9,09	11	1,47

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
CATEGORIA B1	Inferiore al Diploma superiore	95	91,35	9	8,65	104	13,90
CATEGORIA B1	Diploma di scuola superiore	143	86,67	22	13,33	165	22,06
CATEGORIA B1	Laurea magistrale	7	100,00	0	0,00	7	0,94
CATEGORIA B3	Inferiore al Diploma superiore	14	93,33	1	6,67	15	2,01
CATEGORIA B3	Diploma di scuola superiore	63	76,83	19	23,17	82	10,96
CATEGORIA B3	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,13
CATEGORIA B3	Laurea magistrale	4	66,67	2	33,33	6	0,80
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	68	43,31	89	56,69	157	20,99
CATEGORIA C	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,13
CATEGORIA C	Laurea magistrale	25	46,30	29	53,70	54	7,22
Categoria D	Diploma di scuola superiore	49	72,06	19	27,94	68	9,09
Categoria D	Laurea	1	25,00	3	75,00	4	0,53
Categoria D	Laurea magistrale	26	49,06	27	50,94	53	7,09
Totale personale		523		225		748	
Totale % sul personale complessivo		69,73		30,00		99,73	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	0	1	4	285	204	494	74,85	100,00	0	0	1	106	59	166	25,15	100,00
Totale	0	1	4	285	204	494			0	0	1	106	59	166		
Totale %	0,00	0,15	0,61	43,18	30,91	74,85			0,00	0,00	0,15	16,06	8,94	25,15		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruiva di part-time a richiesta	0	0	4	26	0	30	33,33	100,00	0	0	0	60	0	60	66,67	100,00
Totale	0	0	4	26	0	30			0	0	0	60	0	60		
Totale %	0,00	0,00	4,44	28,89	0,00	33,33			0,00	0,00	0,00	66,67	0,00	66,67		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

A causa dell'emergenza COVID-19, il 79,07% del personale ha lavorato in modalità agile totale, il 15,2% in modalità agile parziale e il 5,73% in presenza

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	92	64,34	51	35,66	143	97,28
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1	100,00	0	0,00	1	0,68
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	3	100,00	0	0,00	3	2,04
	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	96	65,31	51	34,69	147	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Smart working

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a **No**
redigere il Bilancio di genere?:

Con Decreto Sindacale n. 182 del 7 agosto 2020 è stato approvato l'aggiornamento 2020 del Piano Triennale 2019/2021 delle Azioni Positive.

A tutela della salute e del benessere individuale, sono state adottate misure organizzative in merito ai comportamenti ed iniziative da assumere per fronteggiare l'emergenza epidemiologica.

E' stato adottato e aggiornato in adempimento a quanto previsto nel Protocollo quadro "Rientro in sicurezza" siglato tra il Ministero per la Pubblica Amministrazione e le OO.SS. maggiormente rappresentative il 24.07.2020, il Documento Anticontagio per il contenimento del rischio emergenziale COVID-19 per la sicurezza dei lavoratori della Città Metropolitana di Messina.

Nota della Segretaria Generale indirizzata ai vertici amministrativi e politici dell'Ente con cui si è invitato ad abolire il c.d. *maschile inclusivo* nella modulistica e nell'attribuzione di incarichi, adeguando in ottica di genere il linguaggio istituzionale della Città Metropolitana di Messina in tutti gli atti dell'ente.

E' stato approvato il Regolamento per gli acquisti verdi, al fine di tutelare l'ambiente e proteggere la salute dei cittadini.

A fine anno 2020 è stato stabilizzato il personale ex L.R. 21/2003 (rilevante nel rispetto del principio di non discriminazione in materia di lavoro). A fine anno 2020 è stato stabilizzato il personale ex L.R. 21/2003 (rilevante nel rispetto del principio di non discriminazione in materia di lavoro).

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere ⁽¹⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere ⁽¹⁾		
Obbligatoria (sicurezza)	0	0	0	30	20	50	73,53	68,49	0	0	0	17	1	18	26,47	24,32
Tematiche CUG	0	0	0	2	0	2	20,00	2,74	0	0	0	8	0	8	80,00	10,81
Violenza di genere	0	0	0	9	12	21	30,43	28,77	0	0	0	47	1	48	69,57	64,86
Totale ore	0	0	0	41	32	73			0	0	0	72	2	74		
Totale ore %	0,00	0,00	0,00	27,89	21,77	49,66			0,00	0,00	0,00	48,98	1,36	50,34		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere

dell'Amministrazione?:

No

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Incarico a tempo determinato Dirigente Tecnico art. 110 D.lgs. 267/2000	1	33,33	2	66,67	3	100,00	Donna
Totale personale	1		2		3		
Totale % sul personale complessivo	0,13		0,27		0,40		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nel 2020 è stata costituita una commissione di concorso per la selezione e l'affidamento di incarico a tempo determinato di un Dirigente Tecnico art. 110 D.lgs. 267/2000. Dagli atti forniti dal Servizio Gestione Giuridica del Personale, la composizione della commissione è stata di 1 (uno) uomo e di 2 (due) donne, con Presidente donna.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicompreensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Categoria A	€26264,30	€24144,50	€ -2119,80	-8,78
Categoria B	€26977,00	€26672,60	€ -304,40	-1,14
CATEGORIA C	€31046,60	€31091,40	€ 44,80	0,14
Categoria D	€38437,70	€36187,50	€ -2250,20	-6,22
Dirigente	€141358,00	€151337,00	€ 9979,00	6,59

L'analisi dei dati relativa ai differenziali retributivi registra nella cat. A un divario economico del -8,78% e nella cat. D del -6,22%. Va sottolineato che per quanto riguarda il CCNL del pubblico impiego, il lavoro dipendente è retribuito secondo normative contrattuali valide per donne e uomini, non facendo alcuna differenza di genere.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono Sì
state effettuate indagini riguardo a:
benessere organizzativo con la
valutazione dello stress lavoro
correlato e la valutazione dei rischi in
ottica di genere?:

La Città Metropolitana di Messina ha proposto nel mese di ottobre 2020, l'indagine sul clima interno con un questionario su piattaforma on-line attraverso la rete intranet.

La somministrazione è stata avviata il 30.10.2020 fino al 30.11.2020 ed estesa, a causa di malfunzionamenti tecnici del server aziendale, fino al 15.12.2020.

La partecipazione è stata condizionata dal perdurare della pandemia da Covid-19 con il personale in modalità sw.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Il codice etico/di comportamento è in fase di aggiornamento

Il codice di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori della Città Metropolitana di Messina è in fase di elaborazione.

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Promozione di iniziative di prevenzione e screening per il personale dipendente

Promozione campagne di sensibilizzazione contro l'uso della plastica promossa dal Ministero dell'Ambiente.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Nel questionario annuale sul Benessere Organizzativo per il personale dipendente, sono state inserite n.5 domande proposte dal Comitato attinenti all'obiettivo

Collaborazione con l'Ufficio Formazione dell'Ente, mediante l'invio di proposte formative sulle tematiche di propria competenza al fine di migliorare la conoscenza sui fattori che determinano il benessere organizzativo, la conciliazione vita privata - lavoro, sul significato di mobbing, di molestia e sulla comprensione dei metodi e strumenti per evitare il disagio lavorativo

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

In occasione della giornata internazionale della donna (8 marzo), è stata organizzata una iniziativa per sensibilizzare gli utenti, interni ed esterni, sulle tematiche di varia natura che riguardano il genere femminile, in particolare la violenza contro le donne, da quella psicologica e fisica a quella sessuale, dagli atti persecutori dello stalking allo stupro, fino al femminicidio, argomento di pressante attualità: una sedia trasparente ed un paio di scarpe rosse posizionate sul pianerottolo della scalinata principale della sede istituzionale e delle sedi distaccate. La scelta della sedia TRASPARENTE, ove è stato possibile, non è stata casuale: la donna è trasparente come un corso d'acqua quando è cosciente di sé e di dove vuole arrivare mostrando, attraverso un'azione, il proprio movimento, la propria concretezza, la vita.

Per celebrare e onorare la giornata internazionale contro la violenza sulle donne (25 novembre) è stato inviato un messaggio con una foto raffigurante una porta di casa di colore rosso con una bambola ed in evidenza il numero **1522**, numero gratuito e attivo 24 h su 24 che accoglie con operatrici specializzate le richieste di aiuto e sostegno delle vittime di violenza e stalking.

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: commissione esaminatrice e designazione sindacale

Tipologia di atto: Atto della Dirigente preposta al vertice dell'Amministrazione

Data: 04/03/2021

Eventuale dotazione di budget annuale **Sì**
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Dotazione euro:

€1000,00

Interventi realizzati a costo zero: **Sì**

Interventi realizzati a costo zero con
specificazione degli argomenti oggetto
di formazione: **Iniziativa 8 marzo**

Iniziativa 25 novembre

Esiste una sede fisica del cug?: **Sì**

Esiste una sede virtuale?: **No**

Esiste Normativa/circolari che
regolamentano i rapporti tra
amministrazione e CUG: **Sì**

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
8

Il cug si avvale di collaborazioni
esterne?: **Sì**

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera Provinciale di Parità

Attività

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- **Piani di formazione del personale**

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? **Sì, del tutto**

:

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Considerazioni conclusive

Il Comitato rinnova il proprio impegno alla promozione di iniziative per la piena realizzazione del principio delle pari
opportunità e del contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, attraverso un lavoro sinergico con l'Amministrazione attiva,



nelle sue figure Apicali e Dirigenziali, per definire i rapporti tra il Comitato stesso e i diversi Servizi interni all'Ente e individuare, per ciascuna Direzione, le attività utili a garantire al Comitato l'espletamento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica dei quali è titolare. Tutto ciò, sempre, nell'interesse del miglioramento delle competenze professionali dei lavoratori e, conseguentemente, a beneficio dell'Ente e dell'intera collettività.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-citta-metropolitana-di-messina-2021>

